Aiutare senza occupare tutto lo spazio
Riflessioni sul micromanaging nella pratica dello yoga

Una guida non esaustiva per insegnanti, praticanti e persone che lavorano con il corpo altrui

Per molto tempo non ho riflettuto sul concetto di **micromanaging**.

Lo avevo incontrato forse di sfuggita nei contesti lavorativi, senza soffermarmi davvero sul suo significato, e certamente non immaginavo che potesse riguardare anche il mio modo di insegnare yoga.
Se mi avessero chiesto allora come descrivevo una buona insegnante, probabilmente avrei parlato di attenzione costante, capacità di vedere ogni dettaglio, precisione nelle indicazioni, presenza continua nella pratica altrui.
Mi sembrava che guidare bene significasse questo: intervenire spesso, correggere molto, nominare tutto ciò che poteva essere migliorato.
Pensavo che una classe silenziosa fosse una classe poco accompagnata e che lasciare margine di ricerca personale rischiasse di diventare trascuratezza.

Col tempo ho iniziato a dubitare di questa ***equivalenza tra cura e controllo***.
Non perché il dettaglio sia sempre inutile, né perché la tecnica non abbia valore, ma perché ho visto emergere una domanda più profonda: sto offrendo strumenti che aiutano l'altra persona a orientarsi, oppure sto occupando io lo spazio che servirebbe al suo apprendimento?

Questa guida nasce da lì.

Che cos’è il micromanaging

Il termine micromanaging viene usato soprattutto negli studi organizzativi e nei contesti di leadership. Indica una modalità di gestione in cui chi ha una posizione di guida esercita un controllo eccessivo sui dettagli del lavoro altrui, supervisiona in modo continuo processi anche minimi, fatica a delegare e interviene frequentemente anche quando non sarebbe necessario.
Non coincide semplicemente con l’essere esigenti o una persona accurata.

Una persona può essere rigorosa senza essere micromanager: ***il punto decisivo riguarda il rapporto con l’autonomia altrui***. Nel micromanaging la guida tende a non fidarsi del fatto che l’altra persona possa sviluppare competenza attraverso il proprio processo.
La letteratura sul tema collega questo stile a diversi effetti problematici: riduzione dell’iniziativa personale, minore motivazione intrinseca, aumento dello stress, dipendenza da chi supervisiona, peggioramento del clima relazionale.
Una recente revisione sistematica pubblicata su SAGE Open ha confermato che il fenomeno è diffuso e spesso associato a esiti organizzativi negativi, soprattutto nel medio e lungo periodo.
In altre parole ***controllare molto non equivale necessariamente a far funzionare meglio le cose***.

Perché riguarda anche lo yoga

Può sembrare strano applicare questo concetto a una sala yoga, perché il linguaggio del management e quello della pratica sembrano lontani. Eppure se guardiamo alla struttura relazionale, alcune somiglianze emergono con chiarezza.
Chi insegna ha spesso una posizione di autorevolezza, dispone del tempo comune, orienta l’attenzione del gruppo, definisce criteri impliciti di riuscita, decide quando intervenire e quando tacere. Tutto questo non è un problema in sé: è parte del ruolo. La questione nasce quando la guida diventa incapace di lasciare zone di esperienza non immediatamente regolate.
Nel contesto yoga il micromanaging può assumere forme molto riconoscibili: un flusso continuo di indicazioni che non lascia spazio alla percezione interna, correzioni incessanti su dettagli minimi, convinzione che esista una forma ideale valida per ogni corpo, tendenza a parlare per riempire ogni momento di silenzio, difficoltà a tollerare che l’allievə stia cercando una propria soluzione invece di seguire esattamente quella proposta.
In questi casi la classe può apparire molto curata dall’esterno, ma produrre poca autonomia dall’interno.

Il problema non è il dettaglio

È importante per me chiarirlo con precisione. Non esiste alcuna virtù automatica nel lasciare fare tutto liberamente, così come non esiste alcun errore automatico nel fornire indicazioni tecniche. Il dettaglio può essere prezioso, a volte necessario, in alcune situazioni decisivo.
Una persona inesperta può avere bisogno di riferimenti chiari. Chi sta attraversando dolore o paura può beneficiare di una guida più ravvicinata. Alcuni apprendimenti richiedono gradualità, precisione e linguaggio tecnico. In determinati contesti il margine di sicurezza va costruito anche attraverso istruzioni puntuali.
Il nodo, quindi, non è se usare il dettaglio, ma come e perché lo si usa. Quando la precisione sostiene la capacità dell'altra persona di comprendere e orientarsi, è uno strumento pedagogico. Quando sostituisce sistematicamente il suo processo, rischia di diventare controllo travestito da cura.

Cosa succede a chi pratica

Una guida eccessivamente regolante può produrre effetti sottili, non sempre immediatamente visibili. Alcune persone imparano a muoversi solo se la guida parla; altre iniziano a dubitare costantemente delle proprie sensazioni, come se il corpo avesse bisogno di una conferma esterna continua per essere credibile. Altre ancora associano la pratica a una prestazione da eseguire correttamente, più che a un campo di ricerca e relazione.

Questo tema dialoga anche con ciò che sappiamo sulla motivazione.
La *Self-Determination Theory*, sviluppata da Edward Deci e Richard Ryan, mostra da decenni che l'autonomia percepita è una componente importante della motivazione sostenibile. Quando una persona sente di avere margine di scelta, partecipazione attiva e possibilità di incidere sul processo, l'apprendimento tende a radicarsi più profondamente. Tradotto in sala yoga: non tutto ciò che è controllato viene davvero integrato.

Alcune domande utili per chi insegna

A volte non serve una nuova tecnica, ma una diversa qualità di osservazione su di sé. Potrei chiedermi se sto parlando perché l'indicazione è necessaria, oppure perché il silenzio mi mette a disagio. Potrei domandarmi se questa correzione modifica davvero qualcosa di importante o se risponde al mio bisogno di mostrarmi competente. Potrei osservare se sto offrendo un principio comprensibile oppure una lista di istruzioni difficili da incarnare. Potrei notare se la persona davanti a me sta diventando più capace di orientarsi o più dipendente dalla mia presenza. Sono domande semplici solo in apparenza, perché spostano il focus dall'allievə a chi guida.

Esempi pratici

Immaginiamo un piegamento in avanti. Una modalità micromanageriale potrebbe moltiplicare indicazioni simultanee: gradi e angoli dei piedi e del bacino, attivazione di gruppi muscolari specifici, direzione e qualità del respiro e correzioni ulteriori in tempo reale.
Una modalità più pedagogica potrebbe invece offrire una cornice chiara: cerca una base stabile, lascia che il peso si distribuisca, nota se stai irrigidendo il respiro per scendere di più, esplora una versione in cui la colonna possa allungarsi senza forzare. Nel primo caso la persona tenta di eseguire. Nel secondo partecipa al processo.

Un altro esempio riguarda l'equilibrio. Invece di correggere immediatamente ogni oscillazione, si può nominare che oscillare fa parte dell'apprendimento, invitando a osservare come il corpo organizza e riorganizza la ricerca di stabilità e la distribuzione del peso. Non tutto ciò che appare "errore" va eliminato subito; talvolta è il luogo in cui il sistema sta imparando.

Autonomia non significa abbandono

Talvolta chi critica il controllo eccessivo rischia di scivolare nell'estremo opposto: lasciare tutto indeterminato, rinunciare a contenere, evitare responsabilità didattica. Anche questo può essere problematico.
L'autonomia non coincide con l'assenza di struttura.
Una buona struttura offre confini sufficientemente chiari perché l'esplorazione possa avvenire senza smarrimento. La differenza è che il contenitore sostiene il processo invece di sostituirlo.
Chi insegna non deve sparire ma deve saper modulare la propria presenza.

Oggi mi interessa meno riempire i vuoti di quanto mi interessasse all'inizio. Mi interessa di più chiedermi se la mia guiida sta realmente facilitando qualcosa oppure se, senza accorgermene, sta occupando troppo spazio.

Insegnare yoga, almeno per come lo comprendo ora, non significa rendere l'altra persona più dipendente dalla nostra voce, ma progressivamente più capace di ascoltare, discernere, adattare, scegliere.
Non sempre è immediato o lineare. E richiede anche a chi guida una pratica difficile: **tollerare che l'apprendimento di un altro essere non passi interamente da noi**.